

調查報告

壹、案由：據悉，國立臺灣大學（下稱臺灣大學）醫學院某專任教授暨其附設醫院婦產部醫師，被3名女性出面控訴，與藥廠業務餐聚後，進而對其有疑似性侵害行為，其中1名女業務員(下稱A君)向臺灣大學陳情，惟疑未獲妥處等情。究臺灣大學對於此申訴案件之處理情形為何？該校性騷擾防治委員會以案件應適用性別工作平等法為由，不受理該案之決議是否有違性平三法？事涉校園及職場性別平等安全維護及權利保障，實有深入調查之必要案。

貳、調查意見：

據悉，國立臺灣大學（下稱臺灣大學）醫學院某專任教授暨其附設醫院婦產部醫師，被3名女性出面控訴，與藥廠業務餐敘後，進而對其有疑似性侵害行為，其中1名女業務員(下稱A君)向臺灣大學陳情，惟疑未獲妥處等情。究臺灣大學對於此申訴案件之處理情形為何？該校性騷擾防治委員會以案件應適用性別工作平等法¹(下稱性工法)為由，不受理該案之決議是否合規適當？事涉校園及職場性別平等安全維護及權利保障，實有深入調查之必要，本院爰立案調查。

本案復依據A君陳訴意見書並調閱臺灣大學、臺灣大學醫學院附設醫院(下稱臺大醫院)相關卷證，整理A君事件時序表及該校相關處理情形，如下表：

日期 (民國〔下同〕年.月.日)	事項
---------------------	----

¹ 性別工作平等法自112年8月18日更名為性別平等工作法。

日期 (民國〔下同〕年.月.日)	事項
111.6.24	<p>A君陳訴當日事件始末：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. A君為某藥品公司之醫藥專員，負責臺大醫院業務，與本案臺灣大學婦產部醫師B師因公務約定晚間於居酒屋餐敘，其事先有與公司主管口頭報備，並規劃由A君公司支付餐敘費用。 2. 當日B師LINE訊息表示會自帶葡萄酒，請A君不要開車前往。 3. 當晚6時許，A君與B師進入包廂用餐，包廂內僅有2人，餐前飲用B師所帶之葡萄酒。 4. 食用至第3道菜時，A君前往廁所，回來後餐廳提供茶水，醫師提議將茶水更換為開水。 5. A君繼續食用第3道菜即喪失意識，再次醒來已裸體躺在旅館。
111.6	<p>A君向警方報案，案件由臺北市政府警察局婦幼警察隊受理。</p>
111.7	<ol style="list-style-type: none"> 1. A君認為自己從事醫療相關產業多年，交際應酬均有節制，從未喝醉或失去意識，因此深知自己是在非自願的情況下遭受性侵害，事發後向B師提告。 2. 提告後，B師委任律師來信希望面談，嗣A君發現自己並非個案，早有其他女性受害，連餐廳及旅館路線都相同。

日期 (民國〔下同〕年.月.日)	事項
<u>A君第一次申訴</u>	
111.7.7	A君以電子郵件向臺灣大學醫學院院長陳情。
111.7.8	臺灣大學請臺北市政府警察局提供被害人相關報案紀錄。臺北市政府警察局函復偵辦中，基於偵查不公開原則，相關資料礙難提供。
111.7.15	臺灣大學經提110學年度第9次教師評審委員會(下稱教評會)，會議決議：B師所涉情節無須依教師法第22條第2項規定暫時予以停聘。
<u>A君第二次申訴</u>	
111.7.26	A君以電子郵件向臺大醫院性騷擾小組反應B師於同年6月以討論公務為由見面，進而利用此機會對其有疑似性侵害行為。
111.7.29	<p>臺灣大學醫院接獲該申訴，因B師本職為學校教師，故移請臺灣大學續處，並函A君公司：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 臺大醫院函A君公司：因A君為該公司員工，本疑似性騷擾申訴案件，移請A君公司續為處理。 2. 臺大醫院函臺灣大學：因被申訴人為臺灣大學教師，本疑似性騷擾申訴案件，移請臺灣大學續為處理。

日期 (民國〔下同〕年.月.日)	事項
111.8.5	臺灣大學收受A君提交之國立臺灣大學教職員工性騷擾(性別歧視)事件申訴書。
111.8.8	臺灣大學函知A君同意受理申訴案，性騷擾防治委員會並委由性別平等教育委員會籌組調查小組進行調查，並於111年10月3日函知陳情人延長調查1個月。
111.8.25 至 111.10.18	<p>1. 臺灣大學調查小組於111年8月25日召開本案調查會議，認定<u>陳情人於申訴書所述已事先與公司主管報備並計畫由公司支付餐敘費用，故本件陳情人係主張於執行職務時遭到B師性騷擾</u>，依性騷擾防治法(下稱性騷法)第1條第2項但書規定：「有關性騷擾之定義及性騷擾事件之處理及防治，依本法之規定，本法未規定者，適用其他法律。但<u>適用性工法及性教法</u>者，除第12條、第24條及第25條外，<u>不適用本法之規定</u>。」<u>本件自應適用性工法，而非性騷法</u>。另依性工法第13條第2項規定：「雇主於知悉前條性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。」、工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則第3條規定：「雇主應提供受僱者及求職者免於性騷擾之工作環境，採取適當之預防、糾正、懲戒及處</p>

日期 (民國〔下同〕年.月.日)	事項
	<p>理措施，並確實維護當事人之隱私。」、同準則第8條規定：「雇主接獲申訴後，得進行調查，調查過程應保護當事人之隱私權及其他人格法益。」，爰認定本案應係由<u>陳情人之雇主（非臺灣大學）依性工法採取相關作為，故臺灣大學性騷擾防治委員會所組成調查小組具體建議不受理本案</u>，惟申訴書所載已構成刑事案件，建議後續處理程序應依臺灣大學教師懲處案件處理作業流程第四點處理。</p> <p>2. <u>111年10月18日經臺灣大學第17屆性騷擾防治委員會第1次會議通過同意調查小組建議不受理之決議在案。</u></p>
111.11.25	<p>臺灣大學函復A君不受理理由，並說明<u>申訴人應依性工法向其雇主提出申訴</u>，及嗣後如本案構成刑事案件，將依該校教師懲處案件處理作業規定辦理。<u>另該函副知給臺灣大學考訓組和性別平等教育委員會，未通知本案權責機關臺北市府。</u></p>
112.3.24	<p>1. 范雲立法委員（下稱立委）陪同3位被害人召開記者會（下稱112年3月24日記者會），指出該醫師均單獨邀約被害人至同一居酒屋用餐，A君、B君離席如廁回來後即失去記憶，醒來時人已在汽車旅館，C君</p>

日期 (民國〔下同〕年.月.日)	事項
	<p>則在如廁回位時，有鄰桌客人警告看到B師在飲料中下藥，才緊急藉機離開。</p> <p>2. 范雲立委質疑B師為何可以在醫院繼續任職，並提出3訴求：<u>1.臺灣大學應盡速啟動調查與懲處，莫再放任狼醫繼續傷害女性。</u><u>2.檢調應介入調查居酒屋是否漠視犯罪發生。</u><u>3.衛福部及勞動部應正視現行性騷法、性工法之法制漏洞。</u></p>

資料來源：據A君陳訴書、臺灣大學卷證及112年3月24日記者會報導資料整理。

嗣本案經函請教育部、勞動部及衛生福利部(下稱衛福部)就有關事項提出說明，並於112年5月31日、6月12日訪談A君、A君主管、疑似被害人B君、C君、D君，後於112年9月4日、10月11日及24日分別進行3場次之諮詢，邀請世新大學性別研究所伍所長及羅教授、婦女救援基金會杜執行長、律州聯合法律事務所賴律師、林口長庚紀念醫院臨床毒物中心顏主任及臺灣大學政治學系黃教授等專家學者，提供本案專業實務意見；並於112年10月4日詢問B師，同年月13日詢問勞動部勞動條件及就業平等司王金蓉副司長、教育部人事處陳佩君專門委員、衛福部保護服務司張秀鴛司長、臺灣大學曾宛如副校長及臺大醫院高淑芬副院長暨相關業務主管人員，並經各機關就詢問事項補充說明資料到院，已調查完竣，茲臚列調查意見如下：

- 一、針對涉案人B師，臺灣大學未依教師法及相關函釋積極查處，疏於善盡教師管理及性別事件防治之責。其一，校教評會以A君非該校學生、事件非在校園及B師

必修課程屬合授課程為由，即草率判斷無學生可能遭受即刻威脅及風險，無須暫予停聘B師；其次，臺灣大學針對A君歷次申訴之處理，完全忽視申訴人處境，復於複數受害人透過記者會發聲，陸續向該校提出申訴，仍未妥處防範，實未以保護被害人利益為優先，均應確實檢討改進。

(一)教師法針對不適任教師訂有解聘及教評會審議處理機制，並為顧及服務學校調查必要，使疑涉不適任行為之教師暫時離開教學現場，兼顧學生受教權益，訂有暫時停聘之機制，並函釋學校對教師涉犯刑法，應本於權責針對涉案教師進程序及實體查證，並提各級教評會審議：

- 1、教師法第14條第1項規定：「……四、經學校性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會調查確認有性侵害行為屬實。五、經學校性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會調查確認有性騷擾或性霸凌行為，有解聘及終身不得聘任為教師之必要。……十一、行為違反相關法規，經學校或有關機關查證屬實，有解聘及終身不得聘任為教師之必要。」同條第3、4項並規定依所涉情節，應採免經教評會審議，由學校逕報主管機關核准後，予以解聘，或應經教評會審議通過，並報主管機關核准後，予以解聘。
- 2、教師法第15條第1項規定：「教師有下列各款情形之一者，應予解聘，且應議決一年至四年不得聘任為教師：一、經學校性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會調查確認有性騷擾或性霸凌行為，有解聘之必要。……五、行為違反相關法規，經學校或有關機關查證屬實，有解聘之必要。」同條第2、3項並規定應經教評會審議通過，

並報主管機關核准後，予以解聘。

- 3、教師法第22條規定：「(第1項)教師涉有下列各款情形之一者，服務學校應於知悉之日起1個月內經教師評審委員會審議通過後，免報主管機關核准，暫時予以停聘6個月以下，並靜候調查；……：一、第14條第1項第4款至第6款情形。二、第15條第1項第1款或第2款情形。(第2項)教師涉有下列各款情形之一，服務學校認為有先行停聘進行調查之必要者，應經教師評審委員會審議通過，免報主管機關核准，暫時予以停聘三個月以下；……：一、第14條第1項第7款至第11款情形。二、第15條第1項第3款至第5款情形。(第3項)前二項情形應經教師評審委員會委員二分之一以上出席及出席委員二分之一以上之審議通過。」
- 4、教育部94年12月29日台人(二)字第0940168057號函釋(下稱94年12月29日函)略以：「依行政程序法第36條規定：『行政機關應依職權調查證據，不受當事人主張之拘束，對當事人有利及不利事項一律注意。』學校為契約之主體，對於契約一方當事人之教師，其行為是否違反契約及相關之規定，應進行實地查證，並據以為判斷。基於維護學生受教權及教師紀律，教師因涉刑事案件，於未判決確定前，學校應本於權責依教師法第14條第1項各款進程序及實體查證，並以書面記載調查事實、證據及程序等事項，再依法召開教師評審委員會審議，如作成解聘、停聘或不續聘之決議後，並應依程序報請主管教育行政機關核准，不得藉故拖延。」

(二)查臺灣大學處理A君第一次申訴，僅討論是否須依

教師法第22條第2項規定暫予停聘，該決議顯未周全考量B師尚有教授臨床見習或實習課程，並擔任論文指導教授等接觸學生等機會，且未積極進行後續調查：

- 1、111年7月7日A君以電子郵件寄送臺大醫院院長信箱陳情B師行為，臺大醫院院長轉知該陳情事項於臺灣大學人事室，臺灣大學就B師疑涉性侵害案件，是否應依教師法第22條第2項規定暫時予以停聘3個月以下並靜候調查提請教評會審議，於審議前臺灣大學先依該校109學年度第2次校教評會會議決議²，於111年7月12日召開性平初審小組會議，並邀請B師視訊列席說明。
- 2、初審小組認A君為藥廠業務非該校學生，事件發生地點亦非校園中，B師所開設之必修課程屬合授課程，故判斷無學生可能會遭受即刻威脅及風險，爰經過委員討論及參酌B師列席說明後，作出無須暫時停聘之處理建議。臺灣大學並於111年7月15日臺灣大學110學年度第9次教評會，經出席委員過半數以上投票判斷本案無學生可能會遭受即刻性的威脅及風險，決議依初審小組建議，B師所涉情節無須依教師法第22條第2項規定暫時予以停聘。
- 3、惟據B師自述其於臺大醫院之教學研究情形，實涉及臨床見習、個別教學及論文指導，非僅為初審小組所稱僅有合授課程，而對學生不具威脅：
「……本質是教師，是臺灣大學給我教授聘書我才可以從事臨床教學工作，需要教導醫學生及醫

² 該決議略以：「組成性平案件初審小組，爾後相關性平案件得先委請小組就案件是否已達『情節重大』及『是否有離開教學現場之必要』先行審議，並向校教評會提出建議，再由校教評會進行決議，提升會議效率。」

學院學生，及看診、病房、開刀，都是教學一部分。我在臺大醫院主要是以教學研究為主，再來是服務，包括臨床開刀、病人照顧等，過程中對醫學生及相關職類學生教學，是廣義的執業。」

「(問：您的課程都是合授嗎？授課方式？)舉例而言，我們有一堂課，有不同的題目，有10幾個老師，個別教不同課程，幾個禮拜就會重複上一次課，大小班教學都有，20幾個人授課、5、6個人小班教學、1至3人開刀、看診、查房小組教學也都有。也有病人是哪個住院醫師負責，也要個別教他，是做中學，由個案實際學習，跟診的有住院醫師也有學生，幾乎每天都有教學課程。」

「學生去讀研究所，會找我當指導教授，跟一般碩博士的方式是一樣的，我也有碩博士班的課程。」

4、本院諮詢性平專家亦認臺灣大學未暫予停聘之決定太過輕忽：

「臺灣大學教評會說對學生沒有威脅性太輕忽，不能說沒有立即危害，而臺灣大學醫學院醫生也有研究生、醫生、那個指導關係更有權勢關係存在的，教評會率予認定對學生沒有威脅性實為輕忽。其實針對本案，應該要考慮停聘，避免與學生互動。」「臺灣大學不能切開教師與醫師的身分，臺大醫院是教學醫院，他是教授，但在執行醫師業務的同時仍然在教學，他的教學不是只有合授課程等，有研究指導、醫療現場的教學，目前認定這樣是違反現實及事實。」

5、臺灣大學未進一步就教師涉刑事案件進行行政調查：

該校不僅於教評會作成不暫予停聘之決議，並認定本案屬校園以外性侵害案件，自認該校無調查權。

(三) 次查，臺灣大學於A君第2次申訴時，因認事發時A君為執行職務，本案應適用性工法，依法應由A君雇主單位調查及處理，爰不受理其申訴；同時，對於對B師涉刑事案件部分，亦未積極查證：

- 1、A君111年7月26日再向臺大醫院性騷擾防治委員會申訴，因B師本職為臺灣大學專任教授兼任主治醫師，其聘約係與臺灣大學所簽訂，後續臺大醫院將本案移請臺灣大學處理。臺灣大學並於111年8月5日收受A君111年8月2日提交之「國立臺灣大學教職員工性騷擾(性別歧視)事件申訴書」，並於111年8月8日函知A君同意受理並籌組調查小組調查。調查小組認定A君係於「執行職務」時遭遇性別事件，應適用性工法，而非性騷法，故建議本案不受理，並認申訴書所載已構成刑事案件，建議後續處理程序應依臺灣大學教師懲處案件處理作業流程第四點處理。
- 2、臺灣大學111年10月18日第17屆性騷擾防治委員會第1次會議通過該決議，於111年11月25日函知A君不受理其申訴，函內提及：「涉案人係本校教師，未來若本案構成刑事案件，將依本校教師懲處案件處理作業規定辦理」爰處理A君第2次申訴時，臺灣大學仍未就B師所涉刑事案件積極查證。

(四) 而後，112年3月被害人A君、B君、C君等複數受害人透過記者會發聲：

- 1、臺大醫院在院長指示下，組成專案小組就B師「醫師身分」所涉違反醫師倫理情節進行調查，該專案小組自112年4月21日至112年7月31日分別召開8次調查會議（含4次大會及4次訪談會議），就B師於本事件中任醫師職務之行政倫理、醫師職業道德等進行釐清與調查，經訪談指控人A君、B君、

C君，並由A君、B君、C君各自提出相關書面資料供專案小組參酌，於112年8月19日完成調查報告。

- 2、臺大醫院認定A君、B君、C君等所指控事實並非無據，B師身為婦產部醫師，所從事職業具有相當程度之公益性，理應謹言慎行並遵循良好倫理道德，所為行為卻違背醫師專業形象、職業道德及社會大眾對醫師之期待，致使該院聲譽受損，業已違反醫師倫理規範第3條規定：「醫師應謹言慎行，態度誠懇並注意禮節以共同維護醫師職業尊嚴與專業形象。」、醫界倫理紀律宣言第3點：「發揚良醫良相的固有美德，摒除違法亂紀行為。」且與醫師倫理規範「前言」：「醫師以照顧病患之生命與健康為使命，維持專業自主，以良知和尊重生命尊嚴之態度執行醫療專業，維繫良好的職業與水準，同時也應確認對社會、其他醫事人員的責任，並應基於倫理自覺，實踐自律、自治，維護醫師職業尊嚴與專業形象」之宗旨有違。
- 3、臺大醫院認為該院身為國內頂尖知名醫療機構與國家級教學醫院，深具公益性質，就病患、學子及社會大眾亦負有深刻之責任，故就服務於臺大醫院之醫事人員之道德標準自應採取高道德標準檢視，以提供符社會大眾對醫事人員之期待與觀感。綜合考量病人就醫及學生學習之安全、醫師及臺大醫院形象聲譽之維護、社會大眾對醫事人員專業道德之期待、醫師倫理規範暨法制之維護，建議不應續聘B師當然兼任本院主治醫師之職務。

(五)惟查，臺大醫院雖經調查就B師之「醫師身分」，作

成不應續聘B師兼任主治醫師建議，但B師實為臺灣大學所聘教授，故該建議僅能函報臺灣大學，由臺灣大學進行最終處置。臺灣大學稱該校因尚未接獲檢調司法相關單位移送相關刑事資料可供參考，並稱仍需俟檢調司法單位調查認定，該校對B師所涉性侵害案件並無調查權。惟依教育部94年12月29日函，教師涉刑事案件未判決確定前，學校仍應本於權責就涉案教師是否有教師法第14條第1項各款規定情事進程序及實體查證，並提各級教評會審議。復按「國立臺灣大學教師懲處案件處理作業流程」之附註說明，亦強調參採上述函釋係為維護學生受教權益，及外界向來採取高道德標準檢視教師行為，並考量公務員懲戒法刑懲併行原則。臺灣大學依函釋及其作業流程，自應對B師作為「教師身分」所涉刑事案件善盡行使行政調查及監督屬員之職責，惟均未積極妥處，實際上，B師迄今仍為該校教授兼任主治醫師，並持續執行其教師與醫師之教學及臨床職務。

- (六)再查，因臺灣大學自111年7月A君申訴後，遲未積極查處，致112年9月21日時，B君及C君再向臺灣大學申訴B師涉及之性別事件，渠等係委請他人以電子郵件提交性平調查申請書，臺灣大學於收受後翌日聯繫B君與C君，告知渠等寄送性侵害、性騷擾或性霸凌事件申請調查表非屬適用渠等所述之性騷擾情形，並將臺灣大學性騷擾(性別歧視)事件申訴書E-mail至2人信箱請2人補正，後續B、C君未予補正相關文件，而臺灣大學亦未有進一步追蹤及調查。上情足見該校未以被害人保護為最大考量，於本案複數受害人發聲並提出申訴後，仍缺乏性平意識，未依規主動行使調查權責，實難厚植性別平等之教

育環境，允應檢討改進。

(七)綜上，針對涉案人B師，臺灣大學未依教師法及相關函釋積極查處，疏於善盡教師管理及性別事件防治之責。其一，校教評會以A君非該校學生、事件非在校園及B師必修課程屬合授課程為由，即草率判斷無學生可能遭受即刻威脅及風險，無須暫予停聘B師；其次，臺灣大學針對A君歷次申訴之處理，完全忽視申訴人處境，復於複數受害人透過記者會發聲，陸續向該校提出申訴，仍未妥處防範，實未以保護被害人利益為優先，均應確實檢討改進。

二、臺灣大學性騷擾防治委員會函復A君不受理其申訴，未具體提供申復之期限及受理單位，亦未通知臺北市政府，及提供再申訴管道，不符該校性騷擾防治要點及申訴流程圖，更違背性騷擾防治準則第9條規定，致被害人陷入申復及再申訴無門之窘境；且該校相關性平委員會之成員組成，並不以性平專業為主要考量，恐致決議多有疏漏，實應策進改善。

(一)臺灣大學訂有國立臺灣大學性騷擾防治要點，該要點第2點規定：「本要點適用於本校專、兼任教職員工生與校外人士間所發生之性騷擾事件。」第10點規定：「本會應在接獲案件調查申訴或移送後三日內指派三名委員組成小組，進行案件初步審查。初步審查之決議，依前項受命委員之多數決為之。本會應於接獲申請調查後二十日內，以書面通知申訴人是否受理；如不受理，並應敘明理由，副知臺北市政府。……」另該校「國立臺灣大學教職員工性騷擾事件調查處理及申訴流程圖」並明示：「不受理之書面通知應敘明理由，並告知申請人或檢舉人申復之期限及受理單位。」顯示臺灣大學就不受理之性騷擾申訴案件，訂有明確之申復機制，並範定

須副知主管機關臺北市政府，以確實保障申訴人對結果不服之救濟途徑與權益。

- (二)次依性騷擾防治準則第9條第1項及第2項規定：「加害人所屬機關、部隊、學校、機構、僱用人或性騷擾事件發生地警察機關不受理性騷擾申訴時，應於申訴或移送到達之日起二十日內，以書面通知當事人，並副知所在地直轄市、縣（市）主管機關。前項通知應敘明理由，並載明再申訴之期間及機關。「範定加害人機關不受理應副知所在地直轄市、縣（市）主管機關，並敘明再申訴之期間及機關。」
- (三)查臺灣大學於111年8月5日收受A君111年8月2日提交之「國立臺灣大學教職員工性騷擾(性別歧視)事件申訴書」，並於111年8月8日函知A君同意受理並籌組調查小組調查，案號為性騷擾防治委員會編號1110805調查案。該校性騷擾防治委員會並委由性別平等教育委員會組成調查小組³進行調查，調查小組於111年8月25日召開會議，並訪談A君。調查小組依A君申訴書所載A君事先與公司主管報備並計畫由公司支付餐敘費用及陳述該餐敘是進行學術討論，認定A君係於「執行職務」時遭遇性別事件，申訴案件應適用性工法，而非性騷法，故調查小組一致決議本案不受理。該調查小組建議不受理之決議並經111年10月18日臺灣大學第17屆性騷擾防治委員會第1次會議通過在案⁴。
- (四)而後，臺灣大學於111年11月25日函復A君不受理之決議及理由。內容略以：「……委員會調查小組認

³ 調查小組3人皆具教育部校園性侵害性騷擾或性霸凌專業人才庫資格。

⁴ 依該校性騷擾防治要點第13點第1項規定：「本會應於受理申請調查案後二個月內完成調查。必要時，得延長一個月，並應通知申請人及行為人。」臺灣大學於111年10月3日通知申請人及行為人延長一個月。

為臺端所提申訴書所述，係臺端於執行職務時遭到侵害，依性騷法第1條第2項但書規定，本案自應適用性工法……依性工法第13條第2項規定：『雇主於知悉前條性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。』、工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則第3條規定：『雇主應提供受僱者及求職者免於性騷擾之工作環境，採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，並確實維護當事人之隱私。』第8條規定：『雇主接獲申訴後，得進行調查，調查過程應保護當事人之隱私權及其他人格法益。』爰認定本案應係由臺端之雇主依性工法採取相關作為，而非本校，故委員會決議不受理，請臺端向您雇主提出申訴。」其函復內容主要意旨是告知A君本案臺灣大學認定應適用性工法，應由A君雇主依性工法採取相關作為，故不受理，並請A君向自己的雇主提出申訴。

- (五)查該函內容，除說明不受理理由外，並未一併說明申復之期限及受理單位，顯未依「國立臺灣大學教職員工性騷擾事件調查處理及申訴流程圖」辦理，A君對臺灣大學單方面做成不受理其申訴之決議，理當有表達不同意並申復之權利，臺灣大學未清楚提供申復期限及受理單位，形同不提供A君申復管道，未能確實保障被害人救濟權益。
- (六)次查，臺灣大學不受理函件之副本受文對象，僅有該校考訓組及性別平等教育委員會，與該校「國立臺灣大學性騷擾防治要點」第10點就不受理之處理規定：「如不受理，並應敘明理由，副知臺北市政府」顯有不符。另經本院詢問性騷法主管機關衛福部亦說明：「本案A君使用性騷法之申訴書提出申訴，臺灣大學依性騷法受理調查，為保障被害人權

益，倘認案件非性騷擾法適用範圍，則應依性騷擾防治準則第9條規定，將其不受理之結論及處理建議函知兩造及主管機關(本案即臺北市政府)，主管機關並應依行政程序法第17條規定，依職權調查對事件管轄權之有無，認無管轄權時，應即移送有管轄權之機關，並通知當事人。」此舉是讓主管機關確認管轄權，並就無管轄權之事項，即時進行移轉，以讓案件交由適切單位處理並讓被害人知悉，避免被害人因不熟悉行政機關分工，而無法進一步求助。而臺灣大學不受理卻未函知臺北市政府，且未敘明再申訴之期間及機關，不僅違反該校自訂之防治要點，更違背性騷擾防治準則第9條規定，致使被害人無法確知再申訴管道而求助無門。

- (七)以臺灣大學人口與性別研究中心之設置及具性平專業教師開設多元性平課程，應不致缺乏性平專業人員資源，然其性平委員會⁵之成員組成，教師代表是由各院推派，並不以性平專業為主要考量，委員會裁決時，有可能性別敏感度不足，恐致決議多有疏漏，應予檢視改進。
- (八)綜上，臺灣大學性騷擾防治委員會函復A君不受理其申訴，未具體提供申復之期限及受理單位，亦未通知臺北市政府，及提供再申訴管道，不符該校性騷擾防治要點及申訴流程圖，更違背性騷擾防治準則第9條規定，致被害人陷入申復及再申訴無門之窘境；且該校相關性平委員會之成員組成，並不以性平專業為主要考量，恐致決議多有疏漏，實應策進改善。

⁵ 臺灣大學設性別平等教育委員會，其成員同為該校性騷擾防治委員會委員(不含5位學生代表委員)。

三、本案凸顯兩造分屬不同事業單位時，現行性工法僅課予被害人雇主防治責任，不若性騷法要求行為人雇主受理調查，恐難以積極妥處並究責行為人，本案醫師與藥廠之業務互動關係亦加劇此情。性工法修正後業納入行為人雇主之防治責任，未及適用新法之本案及是類被害人，亦有賴勞動部確實協助。又為避免再生被害人承受法律保障不周全，而造成之不利益情形，亟待行政院督飭勞動部、教育部及衛福部定期檢核性平三法，建立跨部會意見交流機制，俾有效填補法律闕漏。

(一)有關性平三法(性工法、性教法、性騷法)之適用對象及救濟途徑：

- 1、性平三法其適用範圍及保護法益並不相同，應視性騷擾事件發生場域及當事人身分關係，分依各法進行性騷擾事件處理及防治。相關適用情形：

表1 性平三法適用情形

適用法令	適用情形 (對象)	法律主管機關
性工法	受雇者於 <u>執行職務</u> 中、雇主對受僱者或求職者為性騷擾行為。	中央：勞動部 直轄市、縣(市)政府：勞動(工)局(處)
性教法	其中一方身分為學生，另一方為學校校長、教師、職員、工友或學生之性騷擾行為。	中央：教育部 直轄市、縣(市)政府：教育局(處)
性騷法	<u>不適用性工法、性教法之性騷擾行為</u> 。	中央：衛福部

		直轄市、縣(市)政府：社會局(處)/家防中心
--	--	------------------------

資料來源：本案自行整理。

2、又不同場合與情境之性別事件，被害人之申訴程序及救濟途徑，如下圖：

- (1) 被害人若為學生，則適用性教法，可向學校性別平等教育委員會提出調查申請。
- (2) 被害人若非學生且係被害人於執行職務時發生，則適用性工法，可向被害人雇主提出申訴。
- (3) 被害人若不屬於上述兩個身分，其情節未涉及性侵害，且係屬性騷法第2條或性工法第12條第1項規定之性騷擾行為者，得依性騷擾防治準則第11條規定，以書面向加害人雇主(或警察機關)提出申訴。

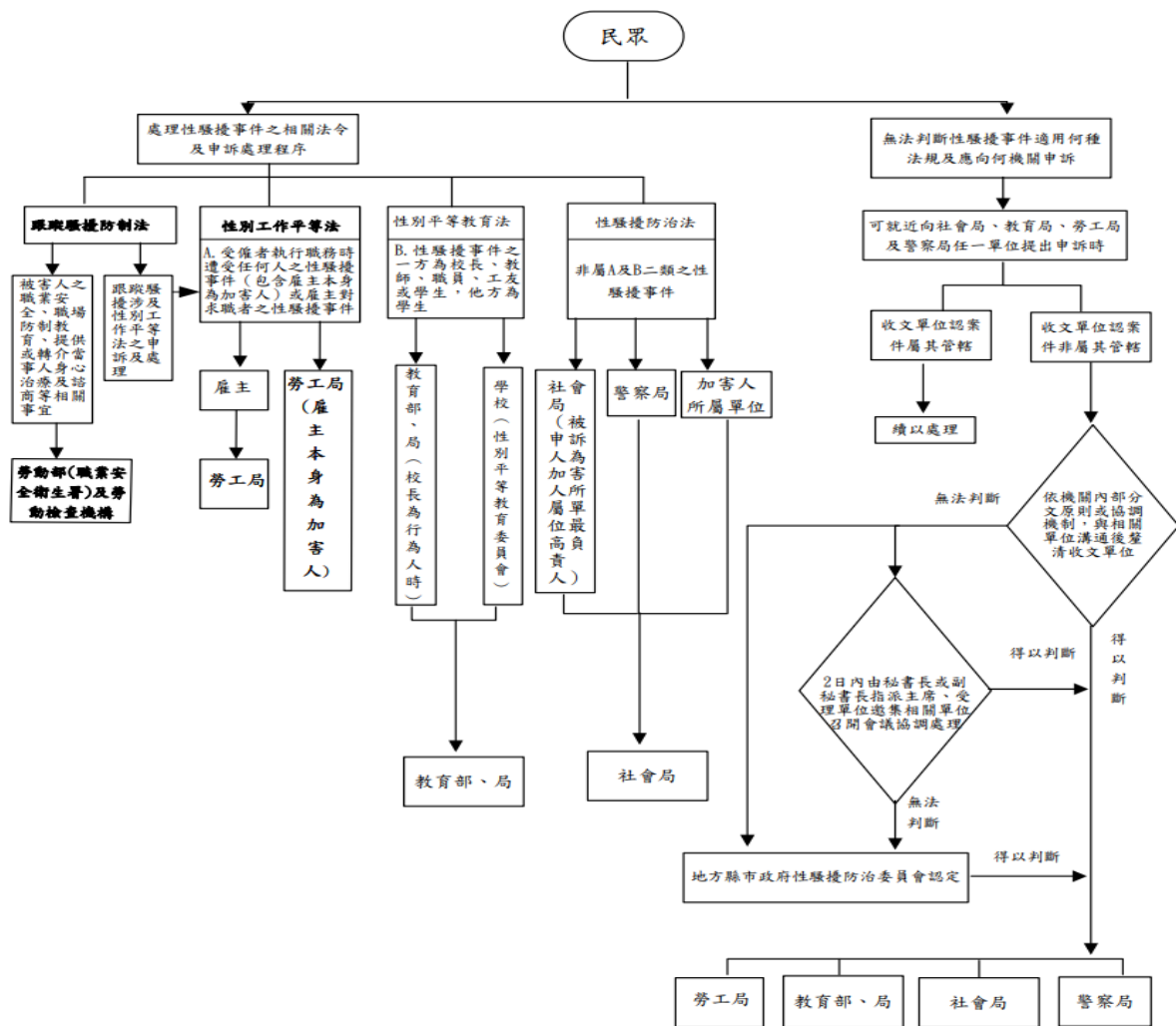


圖1 不同場合與情境之性騷擾申訴流程

資料來源：勞動部

3、性工法課予**雇主**性騷擾防治責任：

- (1) 依性工法第13條規定，雇主有防治職場性騷擾行為發生之責任，且於「知悉」受僱者或求職者於職場中遭受性騷擾時，應即時啟動其糾正及補救機制，其中所稱「知悉」應包含雇主「可得知悉」之情形在內，並不以申訴人須向雇主提出性騷擾申訴為限。勞動部表示並按性工法第13條第3項規定，已訂定「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」，另

有各類工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法範本，雇主於處理職場性騷擾案件時當可遵循。前開所謂糾正及補救，旨在課雇主應採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施之責任，包括雇主知悉性騷擾行為發生時，不論性騷擾事實之有無，就相關事實進行必要之釐清，並設身處地就被性騷擾者之感受，採取具體有效之措施，如認當事人有輔導或醫療之必要時，得引介專業輔導或醫療機構……等。

- (2) 性工法第27條規定：「受僱者或求職者因遭受性騷擾，受有財產或非財產上損害者，由雇主及行為人連帶負損害賠償責任。……」。
- (3) 再依「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」第8條規定：「雇主接獲申訴後，得進行調查，調查過程應保護當事人之隱私權及其他人格法益。」、第9條規定：「申訴處理委員會召開時，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請具相關學識經驗者協助。」爰雇主於知悉受僱者遭受職場性騷擾情事時，得依規定進行調查。勞動部表示受僱者於執行職務期間遭受不同事業單位共同作業或業務往來關係之人性騷擾，雇主於調查時，可向被申訴人所屬事業單位反映，請被申訴人配合調查。

4、性騷法課予機關、部隊、學校、機構或僱用人性騷擾防治責任：

- (1) 性騷法第7條規定：「機關、部隊、學校、機構或僱用人，應防治性騷擾行為之發生。於知悉有性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。」
- (2) 性騷法第26條第1項規定：「第7條至第11條、

第22及第23條之規定，於性侵害犯罪準用之。」。

(二)綜上觀之，本案所凸顯性工法申訴調查機制問題，係源於性騷法和性工法之立法邏輯及防治責任歸屬差異。倘被害人和行為人分屬不同事業單位，性騷法規定被害人可以向行為人雇主申訴，由行為人雇主受理進行調查；然而若依據性工法，被害人僅能向自己之雇主申訴，惟實務中被害人雇主恐無權無力調查非屬員之行為人，又性騷法又明定排除適用性工法案件，肇致「被客戶性騷擾之被害人」僅因是否在執行職務時受害，相關申訴適用之法規即天差地別，換言之，行為人同一行為，可能因適用法律不同而有不同懲罰效果。另本案諮詢專家亦強調：「法律分裂所造成被害人的不利益或申訴無以救濟的情形，不應由被害人來承受，各機關都應負起責任，而不應用法律灰色地帶讓被害人求助無門。」

(三)再者，本案醫師與藥廠業務專員之業務互動關係，亦加劇被害人難以究責行為人之困境：

1、本案諮詢委員表示：

- (1) 本案醫師與藥廠之業務互動關係，難保被害人雇主能積極協助A君，或按性工法第27條跨單位要求行為人求償。
- (2) 在醫院中常會看到藥廠的業務代表，通常藥廠會給業務代表特定的業績目標，所以業務為達目標會想辦法推銷負責的藥物，由於開哪個廠牌的藥物往往是由主治醫師決定，所以業務代表會找主治醫師推銷，希望該藥廠的藥能被開立使用。

2、訪談A君時其表示雇主提供協助有限及說明B師對

其藥廠具影響力，內容略以：

- (1) 我的直屬老闆蠻支持我的，但他的角色很尷尬，在支持我的同時也要安撫更上面的長官，長官多少還是會有比較想大事化小的感覺。當時臺灣大學把申訴調查踢回公司，公司就必須成立小組，公司其實能做的不多，公司有生意來往，有他的困難。
- (2) B師是某疾病的權威，我負責的藥物，病人自費費用高，他可以決定藥要不要進來，那時藥都還沒進到臺大，他算是重要人物，我當時有求於他。⁶

(四) 又前述現行性工法保障未足情事，已於112年8月16日修正公布，並自113年3月8日施行之性工法(新法更名為性別平等工作法，下仍稱性工法)改善之。新法規範分屬不同事業單位之兩造雇主，均應同負性騷擾防治義務，依新修正性工法第13條第2項規定略以：「雇主於知悉性騷擾之情形時，應採取下列立即有效之糾正及補救措施；被害人及行為人分屬不同事業單位，且具共同作業或業務往來關係者，該行為人之雇主，亦同……」另所稱「立即有效之糾正及補救措施」尚包含對性騷擾事件進行調查，及對查證屬實之行為人為適當之懲戒或處理。次按新修正性工法第32之2條規定，地方主管機關依規定進行調查時，被申訴人應配合調查，並提供相關資料，不得規避、妨礙或拒絕。至於有關被害人及行為人雇主處理流程、處理期限等細節，勞動部表示刻正規劃增修子法規，詳細規範，而後續亟待勞

⁶ 本案訪談B師時其表示其未曾接受廠商饋贈或溢領演講費用，更無不當往來或利益交換，且臺大醫院對於進藥流程及審核，已有完善之申請新藥進藥規範可資遵循，亦有相關利益迴避及防弊機制，以確保進藥流程之專業、公正及客觀性。

動部積極落實新法，並據以完善各項配套措施、細緻化相關法律規範，以期不再漏接被害人。

- (五)惟據法律不溯及既往原則，未來新法施行後，適用現行性工法之本案或是類被害人，亦無法回推適用。由本案可知，A君雇主協助及調查能力確屬有限，使其仍須透由各項陳情管道以爭取權益，又曠日廢時之司法訴訟，亦造成A君龐大經濟及身心壓力，實有賴勞動部具體協助。
- (六)此外，邇來社會性騷擾案件頻傳，掀起一連串之「Me Too」運動，彷彿照妖鏡般映出性騷擾申訴機制之顛預失靈，尤以職場為甚。然性工法申訴救濟制度長期為「公司自理」，職場中被害人多選擇隱忍噤聲情形，均使性工法救濟與監管機制、實務規範及案例不若性教法、性騷法完善；又本案諮詢委員更補充，我國多為中小企業，相關防治量能多有缺乏，勞動部實應借鏡教育部、衛福部於學校及其他場域之實際防治經驗，協助雇主增進調查、性平理解能力。是以，新版「性平三法」是否仍有實際競合或保障不足部分，尚須相關部會滾動式檢討研議，行政院後續允宜建立跨部會之意見交流機制，定期透過實務案例研討、法規交互參照等作法，使相關部會通盤檢核性平三法，以打造有效、友善、可信賴之性騷擾防治制度。
- (七)綜上，本案凸顯兩造分屬不同事業單位時，現行性工法僅課予被害人雇主防治責任，不若性騷法要求行為人雇主受理調查，恐難以積極妥處並究責行為人，本案醫師與藥廠之業務互動關係亦加劇此情。性工法修正後業納入行為人雇主之防治責任，未及適用新法之本案及是類被害人，亦有賴勞動部確實協助。又為避免再生被害人承受法律保障不周全而

造成之不利益情形，亟待行政院督飭勞動部、教育部及衛生福利部定期檢核性平三法，建立跨部會意見交流機制，俾有效填補法律闕漏。

參、處理辦法：

- 一、調查意見一、二，函請國立臺灣大學確實檢討改進見復。
- 二、調查意見三，函請行政院督飭勞動部、教育部、衛生福利部積極研議改進見復。
- 三、調查意見，函復陳訴人。
- 四、案由及調查意見於遮隱相關個資後，上網公布。

調查委員：紀惠容